



Les patrons du CAC 40 toujours plus riches

Inégalités Dans un nouveau rapport publié ce mardi, l'ONG Oxfam France documente les écarts de rémunération entre les salaires des dirigeants des grandes entreprises et ceux de leurs employés. Elle invite à un encadrement du système.

En 2022, les entreprises du CAC 40 ont versé en moyenne 76 % de leurs bénéfices à leurs actionnaires. C'est ce que révèle l'ONG de lutte contre la pauvreté et les inégalités Oxfam France, qui vient de publier, ce mardi 30 avril, à la veille d'une journée de fête des travailleurs, un rapport sur les écarts de rémunération entre les salaires des dirigeants du CAC 40 et le salaire moyen dans leurs entreprises. Ses travaux sont édifiants. En 2022, les PDG du CAC 40 ont gagné en moyenne 130 fois plus que leurs salariés. Ainsi, alors que, la même année, le Smic annuel a péniblement atteint 20 147 euros, et que le salaire moyen s'est situé à 31 560 euros, les PDG des grandes entreprises du CAC 40 ont gagné en moyenne 6 659 169 euros... « Entre 2019 et 2022, donc en seulement trois ans, les rémunérations des PDG du CAC 40 ont augmenté de 27 %, alors que celles des salariés des CAC 40 ont bondi de 9 % », pointe Léa Guérin, chargée de plaider sur la question de la régulation des multinationales chez Oxfam France.

Parmi les plus gros voraces se dégage un trio de tête. Le PDG de Teleperformance, un des leaders mondiaux des centres

d'appels, Daniel Julien, a gagné 1 453 fois plus que le salaire moyen de l'entreprise en 2022, rapporte l'étude d'Oxfam. Soit une rémunération de 19 717 238 euros, contre des salaires annuels moyens de 13 568 euros. En deuxième position, se trouve le directeur général de l'enseigne de magasins Carrefour, Alexandre Bompard, dont la rémunération a été 426 fois supérieure au salaire moyen dans son entreprise. Enfin, Carlos Tavares, à la tête du constructeur automobile Stellantis, qui a gagné en 2022, 341 fois plus que la moyenne de ses salariés, complète le podium.

un problème de gouvernance

Mais comment expliquer de tels écarts gargantuesques ? Pour l'ONG, la façon dont ces entreprises sont gouvernées est au centre du problème, en raison notamment de l'importance des actionnaires. Dans la plupart de ces sociétés, ceux-ci ont à la fois la responsabilité de valider les rémunérations des dirigeants et de nommer les administrateurs chargés de désigner le président-directeur général et de définir la stratégie de l'entreprise. « C'est une douzaine de personnes qui dé-

cident de la gestion d'une méga-entreprise avec des impacts équivalant à ceux des gouvernants d'État. Ce fonctionnement fait que ce sont en priorité leurs intérêts qui priment », pointe Léa Guérin.

Pour illustrer son propos, la chargée de plaider s'est intéressée à la structure des rémunérations des dirigeants du CAC 40. « En moyenne, en 2022, seuls 27 % des revenus des dirigeants étaient fixes, et 4 % correspondaient à des avantages en nature ou à la retraite. Les 69 % restants sont constitués de primes variables ou d'actions et sont sujets à des critères de performance. Autrement dit, plus des deux tiers des rémunérations des PDG sont soumis à l'atteinte d'objectifs définis par les actionnaires », note l'autrice du rapport.

Quid de l'égalité femmes-hommes ?

Parmi ces objectifs, en 2022, 51 % de la rémunération totale des PDG était basée sur des critères financiers (marges à obtenir, augmentation de la valeur de l'action, montant des dividendes distribués, etc.). A contrario, seuls 18 % de ces revenus reposaient sur des critères non financiers... dont 5 %

seulement sur le climat. Quant à l'égalité femmes- hommes? Un dirigeant du CAC 40 a deux fois plus de chance de se prénommer Jean que Marie.« On fait face à une boucle infernale parce que les actionnaires et les PDG s'autoalimentent: les premiers cités votent les rémunérations des dirigeants, qui, eux, valident les objectifs comme le versement de dividendes, sur lesquels ils vont conduire et gérer l'entreprise,résume la spécialiste d'Oxfam France.On en arrive à des situations où les objectifs des actionnaires sont atteints au détriment du climat et des salariés. »

Ainsi, pour mettre fin à ce système inégalitaire,

l'organisation non gouvernementale planche sur une série de cinq recommandations principales. La première consiste à imposer un salaire maximum respectant un écart de rémunération maximal de 1 à 20 entre le dirigeant et le salaire médian de l'entreprise. La deuxième vise à garantir un salaire décent sur l'ensemble de la chaîne de valeur au sein de l'entreprise.« Nous avons salué l'initiative de Michelin mais nous devrions plutôt obtenir une législation sur le sujet au lieu que chacun réalise des calculs de son côté », estime Léa Guerin.

Du reste, l'ONG propose d'encadrer les rémunérations des dirigeants et la part des

bénéfices allouée aux actionnaires ou encore de mettre en place une taxation des superprofits ambitieuse, pérenne et appliquée à l'ensemble des secteurs. L'arsenal de propositions se veut un outil à disposition des politiques.« C'est un corpus de recommandations dans lesquelles on peut piocher,souligne la chargée de plaidoyer. Mais l'idée est de partir de cet ensemble pour construire des entreprises en phase avec l'urgence écologique et sociale, et avec notre société actuelle. » ■

par Samuel Eyene

